

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi, untuk dapat bertahan dan berkembang maka suatu perusahaan berusaha untuk mengoptimalkan sumber daya yang mereka miliki, salah satunya adalah sumber daya manusia. Perusahaan pada dasarnya tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, perusahaan mengharapkan sumber daya manusia yang mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal.

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Perusahaan harus mampu menerapkan strategi manajemen yang terkait peningkatan kinerja dan menerapkan strategi bersaing pada manajemen sumber daya manusia.

Kinerja adalah tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu. Hasibuan (2005) menyatakan, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan sangat penting baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Kinerja yang tinggi akan memberikan *rewards* yang lebih baik bagi karyawan baik itu mencakup kenaikan jabatan atau gaji/kompensasi

serta meningkatkan produktivitas perusahaan. Sementara itu Rahman, *et al.* (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan yang tinggi berawal dari kemampuan atau kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Mangkunegara (2001) dalam Fansyuri, *et al.* (2016) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kompetensi dan faktor motivasi. Kompetensi dari kemampuan diri dan kemampuan reality Artinya bahwa karyawan yang mempunyai potensi dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal. Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

BPBD Kabupaten Kudus merupakan Badan Penanggulangan Bencana Daerah yang di ciptakan untuk mewujudkannya penanggulangan bencana yang tangguh secara terencana, terpadu dan menyeluruh. Pegawai BPBD menyatakan bahwa relawan penanggulangan bencana kabupaten kudus masih memiliki kemampuan atau kompetensi yang belum optimal. Terbukti bahwa jika ada bencana atau pekerjaan belum semua relawan bisa menangani seperti claster evaluasi, dapur umum, kesehatan, dan komunikasi yang efektif. Sementara ini menjadi kendala bagi BPBP Kabupaten Kudus dalam penanggulangan bencana. Instansi harus menciptakan strategi baru untuk meningkatkan kinerja relawan supaya target atau tujuan bisa terwujud.

Penelitian Ernur, et al. (2014) menyatakan bahwa pelatihan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal ini semakin tinggi pelatihan kerja maka karyawan dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja atau prestasi kerja. Kahpi, et al (2017) juga menyatakan bahwa pelatihan kerja dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai PDAM Kab. Lebak. Sementara Widodo (2014) mengungkapkan bahwa kompetensi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini kompetensi karyawan maupun pemimpin sangat penting dalam menjalankan dan mewujudkan tujuan perusahaan.

Perumusan Masalah

Beberapa kajian empiris menjelaskan bahwa pelatihan kerja, kompetensi merupakan konstruk yang saling terkait dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Studi berikutnya membahas tentang motivasi kerja sebagai perantara atau variabel intervening yang menghubungkan pelatihan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai/relawan.

Permasalahan yang terjadi didalam BPBD Kabupaten Kudus adalah tidak optimalnya kinerja relawan penanggulangan bencana Kabupaten Kudus, karena kurangnya pelatihan kerja dan kompetensi yang dimiliki oleh relawan. Sehingga perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana upaya BPBD Kabupaten Kudus dalam membangun dan meningkatkan kinerja relawan bencana Kabupaten Kudus?”. Dari masalah penelitian tersebut, maka pertanyaan penelitiannya sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan kerjadapat meningkatkan motivasi kerja relawan pada BPBD Kabupaten Kudus?
2. Apakah kompetensi dapat meningkatkan motivasi kerja relawan pada BPBD Kabupaten Kudus?
3. Apakah pelatihan kerjadapat meningkatkan kinerja relawan pada BPBD Kabupaten Kudus?
4. Apakah kompetensidapat meningkatkan kinerja relawan pada BPBD Kabupaten Kudus?
5. Apakah motivasi kerjadapat meningkatkan kinerja relawan pada BPBD Kabupaten Kudus?
6. Apakah pelatihan kerjadapat meningkatkan kinerja relawan melalui motivasi kerja pada BPBD Kabupaten Kudus?
7. Apakah kompetensi dapat meningkatkan kinerja relawan melalui motivasi kerja pada BPBD Kabupaten Kudus?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pelatihan kerja terhadap motivasi kerja relawan pada BPBD Kabupaten Kudus.
2. Menganalisis kompetensi terhadap motivasi kerja relawan pada BPBD Kabupaten Kudus.

3. Menganalisis pelatihan kerja terhadap kinerja relawan pada BPBD Kabupaten Kudus.
4. Menganalisis kompetensi terhadap kinerja relawan pada BPBD Kabupaten Kudus.
5. Menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja relawan pada BPBD Kabupaten Kudus.
6. Menganalisis pelatihan kerjaterhadap kinerja relawan melalui motivasi kerja pada BPBD Kabupaten Kudus.
7. Menganalisis kompetensiterhadap kinerja relawan melalui motivasi kerja pada BPBD Kabupaten Kudus.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan manfaat baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis.

1. Manfaat Secara Teoritis
 - a. Mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan khususnya ilmu ekonomi kajian manajemen sumberdaya manusia.
 - b. Secara teoritis memberikan bukti empiris ada tidaknya pengaruh pelatihan kerja, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja relawan.
2. Manfaat Secara Praktis
 - a. Sebagai bahan masukan data pelatihan kerja, kompetensi dalam meningkatkan kinerja relawan BPBD Kab. Kudus.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi lebih lanjut terkait dengan pelatihan kerja, kompetensi dan motivasi kerja untuk memberikan kontribusi terhadap kinerja relawan BPBD Kab. Kudus di masa yang akan datang. Penelitian ini dapat juga menjadi bahan referensi bagi BPBD Kab. Kudus dalam mengembangkan kinerja relawan yang lebih baik dalam mencapai tujuan pemerintah/BPBD.

